F 4763 A

MINISTERIALBLATT

FÜR DAS LAND NORDRHEIN-WESTFALEN

42. Jahrgang | Ausgegeben zu Düsseldorf am 6. Juni 1989 | Nummer 30

Inhalt

I.

Veröffentlichungen, die in die Sammlung des bereinigten Ministerialblattes für das Land Nordrhein-Westfalen (SMBl. NW.) aufgenommen werden.

Glied.-Nr.	Datum	Titel	Seite
20310	21. 4. 1989	RdErl. d. Finanzministers Durchführung des Bundeserziehungsgeldgesetzes für die im Landesdienst beschäftigten Arbeitnehmer	658

I.

20310

Durchführung des Bundeserziehungsgeldgesetzes für die im Landesdienst beschäftigten Arbeitnehmer

RdErl. d. Finanzministers v. 21. 4. 1989 –
B 4000 – 1.93 – IV 1

A.

Das Bundeserziehungsgeldgesetz – BErzGG – vom 6. Dezember 1985 (BGBl. I S. 2154) ist am 1. Januar 1986 in Kraft getreten und seitdem mehrfach geändert und ergänzt worden. Durch das Gesundheitsreformgesetz vom 20. Dezember 1988 (BGBl. I S. 2477) sind die Vorschriften über die gesetzliche Krankenversicherung vom 1. Januar 1989 an grundlegend neu geregelt worden. Außerdem ist § 2 Abs. 1 Satz 2 des BErzGG in den Fällen gegenstandslos geworden, in denen das Kind nach dem 31. Dezember 1988 geboren ist. Zur Anpassung an die neue Rechtslage werden die Hinweise, die ich im RdErl. v. 21. 1. 1988 (MBl. NW. S. 204) zur Durchführung des BErzGG für die im Landesdienst beschäftigten Arbeitnehmer gegeben habe, im Einvernehmen mit dem Innenminister durch folgende Hinweise ersetzt:

I.

Erziehungsgeld

Das Gesetz regelt im Ersten Abschnitt den Anspruch auf Erziehungsgeld. Zuständige Behörden zur Ausführung der Vorschriften über das Erziehungsgeld nach dem BErzGG sind im Land Nordrhein-Westfalen die Versorgungsämter als Erziehungsgeldkassen [Verordnung zur Regelung von Zuständigkeiten nach dem BErzGG vom 7. Januar 1986 – GV. NW. S. 2, geändert durch Verordnung vom 24. März 1987 (GV. NW. S. 148), – SGV. NW. 216 –]. Örtlich zuständig ist das Versorgungsamt, in dessen Bezirk der Berechtigte seinen gewöhnlichen Aufenthalt hat.

Der Anspruch auf Erziehungsgeld ist grundsätzlich auch für den Anspruch von Arbeitnehmern auf **Erziehungsurlaub** nach dem Zweiten Abschnitt des Gesetzes maßgebend.

1. Anspruch auf Erziehungsgeld hat nach § 1 BErzGG, wer

   a) einen Wohnsitz oder seinen gewöhnlichen Aufenthalt im Geltungsbereich des Gesetzes hat (Ausnahmen: § 1 Abs. 2 und Abs. 4 BErzGG),

   b) mit einem **nach dem 31. Dezember 1985** geborenen Kind, für das ihm die Personensorge zusteht (oder das in Adoptionspflege genommen oder als Stiefkind in den Haushalt des Antragstellers aufgenommen ist, § 1 Abs. 3 BErzGG), in einem Haushalt lebt,

   c) dieses Kind selbst betreut und erzieht (wobei nach § 1 Abs. 5 BErzGG der Anspruch unberührt bleibt, wenn der Antragsteller aus einem wichtigen Grund die Betreuung und Erziehung nicht sofort aufnehmen kann oder sie unterbrechen muß, z. B. wegen Krankenhausaufenthalts des Kindes oder des Anspruchsberechtigten) **und**

   d) keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt. Bei Arbeitnehmern wird diese Voraussetzung insbesondere durch Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs erfüllt (vgl. die Ausführungen unter Abschnitt II).

   Eine nicht volle Erwerbstätigkeit liegt vor, wenn die wöchentliche Arbeitszeit die Grenze für eine kurzzeitige Beschäftigung im Sinne des § 102 AFG nicht übersteigt (§ 2 Abs. 1), d. h. eine unschädliche Erwerbstätigkeit darf nur im Umfang von weniger als 18 Stunden wöchentlich ausgeübt werden. In den Fällen, in denen das Kind vor dem 1. Januar 1989 geboren ist, richtet sich die Grenze für eine unschädliche Erwerbstätigkeit nach § 102 AFG in der vor dem 1. Januar 1988 geltenden Fassung, d. h. die wöchentliche Arbeitszeit darf 19 Stunden nicht erreichen (§ 2 Abs. 1 Satz 2 BErzGG i. V. m. § 102 AFG i. d. F. des Artikels 1 Nr. 18 des Siebten Gesetzes zur Änderung des Arbeitsförderungsgesetzes vom 20. Dezember 1985, BGBl. I S. 2484). Der vollen Erwerbstätigkeit steht der Bezug bestimmter Sozialleistungen (Lohnersatzleistungen) nach Maßgabe des § 2 Abs. 2 BErzGG gleich; hierzu gehören nicht Arbeitslosenhilfe und Mutterschaftsgeld.

   Zeiten, für die der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt aus einer mehr als kurzzeitigen Beschäftigung ohne Arbeitsleistung fortzahlt (z. B. Krankenbezüge), gehören zu den Zeiten der Ausübung einer vollen Erwerbstätigkeit.

2. Erziehungsgeld wird für die Betreuung und Erziehung eines Kindes nur **einer** Person (und bei gleichzeitiger Erziehung und Betreuung mehrerer anspruchsbegründender Kinder in demselben Haushalt nur einmal) gewährt (§ 3 Abs. 1 BErzGG).

   Erfüllen beide Ehegatten die Anspruchsvoraussetzungen, bestimmen sie den Berechtigten; sie können die Bestimmung auch dahin treffen, daß für einen zusammenhängenden Teil des Bezugszeitraums der eine, für den anderen Teil der andere Ehegatte berechtigt sein soll. Wird die Bestimmung nicht getroffen, ist die Ehefrau anspruchsberechtigt (§ 3 Abs. 2 BErzGG). Eine einmal getroffene Bestimmung kann nur aus wichtigem Grunde im Sinne des § 3 Abs. 3 BErzGG geändert werden.

3. Das Erziehungsgeld wird auf schriftlichen Antrag – rückwirkend höchstens für zwei Monate vor Antragstellung – vom Tag der Geburt bis zur Vollendung des zwölften Lebensmonats des Kindes gewährt, sofern nicht vorher eine der Anspruchsvoraussetzungen entfällt (§ 4 BErzGG). Es beträgt in den ersten sechs Lebensmonaten des Kindes 600 DM monatlich; vom Beginn des siebten Lebensmonats an wird es gemindert bzw. kann ganz entfallen, wenn bestimmte Einkommensgrenzen überschritten werden (§§ 5 und 6 BErzGG). Für die Einkommensermittlung muß der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nach § 12 Abs. 2 BErzGG die in dieser Vorschrift genannten Bescheinigungen ausstellen.

4. Laufend zu zahlendes Mutterschaftsgeld wird auf das Erziehungsgeld angerechnet, ebenso Dienstbezüge und Anwärterbezüge, die nach beamten- oder soldatenrechtlichen Vorschriften für die Zeit der Beschäftigungsverbote gezahlt werden (§ 7 BErzGG).

II.

Erziehungsurlaub

1. Arbeitnehmer haben Anspruch auf **Erziehungsurlaub**, wenn sie einen Anspruch auf Erziehungsgeld haben oder **nur** wegen Überschreitens der Einkommensgrenze nicht haben (§ 15 Abs. 1 BErzGG). Arbeitnehmer sind Angestellte, Arbeiter und – gemäß § 20 Abs. 1 Satz 1 BErzGG – die zu ihrer Berufsbildung (Berufsausbildung, berufliche Fort- und Weiterbildung, berufliche Umschulung) Beschäftigten.

2. Der Erziehungsurlaub steht grundsätzlich für denselben Zeitraum wie das Erziehungsgeld zu (§ 15 Abs. 1 Satz 2 BErzGG).

   a) Nach § 15 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 BErzGG besteht der Anspruch auf Erziehungsurlaub nicht, solange die Mutter als Wöchnerin bis zum Ablauf von acht Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten von zwölf Wochen, nicht beschäftigt werden darf (vgl. § 6 Abs. 1 MuSchG bzw. die entsprechenden beamtenrechtlichen Vorschriften), es sei denn, das Kind ist in Adoptionspflege genommen worden. Er ist ferner ausgeschlossen, wenn der mit dem Erziehungsgeldberechtigten in einem Haushalt lebende Ehegatte nicht erwerbstätig ist, es sei denn, der Ehegatte ist arbeitslos oder befindet sich in Ausbildung (§ 15 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 BErzGG). Wenn die Betreuung und Erziehung des Kindes in den Fällen des § 15 Abs. 2 BErzGG nicht sichergestellt werden kann – z. B. wegen Krankheit der Mutter bzw. des nicht erwerbstätigen Ehegatten –, hat auch der erwerbstätige Ehegatte einen Anspruch auf Erziehungsurlaub (§ 15 Abs. 3 BErzGG).

   b) Während des Erziehungsurlaubs darf eine nach § 1 Abs. 1 Nr. 4 in Verbindung mit § 2 Abs. 1 BErzGG zulässige Teilzeitarbeit nicht bei einem anderen Arbeitgeber, sondern nur bei dem Arbeitgeber ausgeübt werden, der den Erziehungsurlaub bewilligt hat (§ 15 Abs. 5 BErzGG).

c) Der Arbeitnehmer muß den Erziehungsurlaub spätestens vier Wochen vor dem Zeitpunkt, von dem an er ihn in Anspruch nehmen will, vom Arbeitgeber verlangen. Er muß gleichzeitig erklären, bis zu welchem Lebensmonat des Kindes der Urlaub beansprucht wird (§ 16 Abs. 1 Satz 1 BErzGG). Soll die Höchstdauer nicht ausgeschöpft oder sollen Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub zunächst von dem einen und dann von dem anderen Ehegatten in Anspruch genommen werden, ist für das Ende des Erziehungsurlaubs danach stets auf den Ablauf eines Lebensmonats des Kindes abzustellen (vgl. auch § 3 Abs. 4 BErzGG).

Eine Verlängerung des Erziehungsurlaubs kann nach § 16 Abs. 1 Satz 2 BErzGG nur dann verlangt werden, wenn ein **vorgesehener** Wechsel in der Anspruchsberechtigung (vgl. § 3 Abs. 2 BErzGG) aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann (vgl. § 3 Abs. 3 BErzGG).

Auch wenn dies nicht zwangsläufig ist, wird sich der Erziehungsurlaub (bei vorgesehenem Wechsel der Berechtigung der Erziehungsurlaub des zuerst Berechtigten) in der Regel an den Ablauf der Schutzfristen des § 6 Abs. 1 MuSchG anschließen. § 16 Abs. 2 BErzGG bestimmt daher zur Vermeidung von Härten, daß der Arbeitnehmer, der aus einem von ihm nicht zu vertretenden Grund einen sich unmittelbar an das Beschäftigungsverbot des § 6 Abs. 1 MuSchG anschließenden Erziehungsurlaub nicht rechtzeitig verlangen kann, dies innerhalb einer Woche nach Wegfall des Grundes nachholen kann. Der Hinderungsgrund muß dem **Urlaubsverlangen** entgegenstehen; ein den „Antritt" des Urlaubs hindernder Grund reicht nicht aus. Unter den Voraussetzungen des § 16 Abs. 2 BErzGG ist der Arbeitnehmer von der vierwöchigen Mindestfrist des § 16 Abs. 1 BErzGG befreit.

3. Das Urlaubsverlangen ist bindend. Der verlangte Erziehungsurlaub kann – außer in den vom Gesetz vorgesehenen Fällen – nur mit Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden. Insbesondere endet der Erziehungsurlaub nicht dadurch, daß der Anspruch auf Erziehungsgeld entfällt (§ 16 Abs. 3 Satz 1 BErzGG). Der Wegfall des Erziehungsgeldanspruchs vor Ablauf des verlangten Urlaubs wirkt sich nur in dem Sonderfall aus, daß eine nach § 3 Abs. 2 BErzGG getroffene Bestimmung nach § 3 Abs. 3 BErzGG geändert wird; dann kann der Urlaub auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden (§ 16 Abs. 3 Satz 3 BErzGG), ggf. allerdings erst zu dem Zeitpunkt, zu dem einer befristet eingestellten Ersatzkraft frühestens gekündigt werden kann (§ 16 Abs. 3 Satz 4 BErzGG).

Ein erneuter Antritt eines vorzeitig beendeten Erziehungsurlaubs ist ausgeschlossen (§ 16 Abs. 3 Satz 5 BErzGG).

Wenn das Kind während des Erziehungsurlaubs stirbt, endet der Erziehungsurlaub drei Wochen nach dem Tode des Kindes, spätestens an dem Tag, an dem das Kind zwölf Monate alt geworden wäre (§ 16 Abs. 4 Satz 1 BErzGG). Hat der Arbeitgeber eine Ersatzkraft eingestellt, endet der Erziehungsurlaub jedoch erst zu dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit der Ersatzkraft gemäß § 21 Abs. 4 BErzGG frühestens kündigen könnte (§ 16 Abs. 4 Satz 2 BErzGG). Der Arbeitgeber kann jedoch einer früheren Beendigung des Erziehungsurlaubs zustimmen (§ 16 Abs. 3 Satz 4 in Verbindung mit § 16 Abs. 4 Satz 2 BErzGG). Das Erziehungsgeld wird im Falle des Todes des Kindes bis zur Beendigung des Erziehungsurlaubs weitergewährt (§ 4 Abs. 3 Satz 2 BErzGG).

Der Erziehungsurlaub kann auch dann nur mit Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden, wenn die Anspruchsvoraussetzung des § 15 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 BErzGG entfällt, weil der Ehegatte des beurlaubten Arbeitnehmers eine bisher ausgeübte Erwerbstätigkeit aufgibt, ohne im Sinne des AFG arbeitslos zu werden.

4. Der Arbeitnehmer kann die Anspruchsvoraussetzungen für den Erziehungsurlaub durch Vorlage des Bewilligungsbescheids über das Erziehungsgeld darlegen und beweisen (§ 16 Abs. 5 Satz 1 BErzGG). Der Arbeitnehmer hat zu erklären, ob ein Ausschlußtatbestand im Sinne des § 15 Abs. 2 BErzGG vorliegt. Der Arbeitnehmer muß Änderungen in der Anspruchsberechtigung dem Arbeitgeber unverzüglich mitteilen und einen Bescheid über den Wegfall des Erziehungsgeldes vorlegen (§ 16 Abs. 5 Satz 2 BErzGG).

5. Während des Erziehungsurlaubs ruhen die Rechte und Pflichten aus dem fortbestehenden Arbeitsverhältnis. Abweichend von sonstigen Fällen der Beurlaubung ohne Bezüge geht das Gesetz jedoch von der Möglichkeit aus, daß während des Erziehungsurlaubs aufgrund entsprechender Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien eine „erziehungsgeldunschädliche" (kurzzeitige, vgl. § 1 Abs. 1 Nr. 4, § 2 Abs. 1 BErzGG) Teilzeitbeschäftigung geleistet werden kann (§ 15 Abs. 5, § 18 Abs. 2 Nr. 1 BErzGG).

Bei einem Arbeitnehmer, der in einem Arbeitsverhältnis mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 18 Stunden (bei Geburt des Kindes vor dem 1. Januar 1989: mindestens 19 Stunden) steht, sind also während des Zeitraums eines Anspruchs auf Erziehungsurlaub folgende Fallgestaltungen denkbar:

a) Der Erziehungsurlaub wird in Anspruch genommen, eine Beschäftigung wird nicht ausgeübt.

b) Der Erziehungsurlaub wird in Anspruch genommen; aufgrund Vereinbarung mit dem beurlaubenden Arbeitgeber wird jedoch bei diesem Arbeitgeber während der Zeit des Erziehungsurlaubs in einem besonderen Arbeitsverhältnis eine Beschäftigung mit weniger als 18 Stunden (bzw. weniger als 19 Stunden) wöchentlich ausgeübt. Dieses Teilzeitarbeitsverhältnis ist gemäß Unterabsatz 2 der Protokollnotiz zu § 3 Buchstabe q BAT bzw. § 3 Abs. 1 Buchstabe l MTL II vom Geltungsbereich des BAT bzw. des MTL II ausgenommen. Dies gilt auch für einen Arbeitnehmer, der in einem Arbeitsverhältnis mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 18 Stunden (bzw. weniger als 19 Stunden) steht und Erziehungsurlaub in Anspruch nimmt, jedoch während des Erziehungsurlaubs eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausübt.

c) Der Erziehungsurlaub wird nicht in Anspruch genommen, die Beschäftigung wird wie bisher – oder jedenfalls mit einer Arbeitszeit von mindestens 18 Stunden (bzw. mindestens 19 Stunden) wöchentlich – fortgesetzt (in diesem Fall hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf das Erziehungsgeld).

d) Der Erziehungsurlaub wird nicht in Anspruch genommen. Aufgrund besonderer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber wird jedoch die wöchentliche Arbeitszeit innerhalb des bestehenden Arbeitsverhältnisses für die Zeit der (dadurch eröffneten) Erziehungsgeldberechtigung des Arbeitnehmers auf weniger als 18 Stunden (bzw. weniger als 19 Stunden) herabgesetzt. In diesem Fall bleibt der Arbeiter vom Geltungsbereich des MTL II erfaßt, der Angestellte vom Geltungsbereich des BAT jedoch nicht. In den Fällen, in denen das Kind vor dem 1. Januar 1989 geboren ist, bleibt der Angestellte vom Geltungsbereich des BAT nur dann erfaßt, wenn die wöchentliche Arbeitszeit den in § 3 Buchstabe q BAT genannten Umfang überschreitet.

Es wird darauf hingewiesen, daß der Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber keinen Anspruch auf Beschäftigung mit weniger als 18 Stunden (bei Geburt des Kindes vor dem 1. Januar 1989: weniger als 19 Stunden) wöchentlich während des Erziehungsurlaubs (vgl. Buchstabe b) oder auf Herabsetzung seiner Arbeitszeit (vgl. Buchstabe d) hat.

Im übrigen wird auf die Ausführungen in den Abschnitten IV und V hingewiesen.

6. Nach § 18 Abs. 1 Satz 1 BErzGG darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis während des Erziehungsurlaubs nicht kündigen. § 18 Abs. 1 Satz 2 BErzGG (Zulassung von Ausnahmen) entspricht dem § 9 Abs. 3 Satz 1 MuSchG. Die Allgemeinen Verwaltungsvorschriften des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung zur Durchführung des § 18 Abs. 1 Satz 2 BErzGG sind im Bundesanzeiger Nr. 1 vom 3. Januar 1986 bekanntgegeben.

Nach § 18 Abs. 2 Nr. 1 BErzGG gilt der Kündigungsschutz des Absatzes 1 entsprechend, wenn der Arbeitnehmer während des Erziehungsurlaubs bei dem beurlaubenden Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet (vgl. Nr. 5 Abs. 2 Buchstabe b); der Arbeitgeber darf also auch die für die Zeit des beanspruchten Erziehungsurlaubs vereinbarte Beschäftigung mit einer Arbeitszeit von weniger als 18 Stunden (bei Geburt des Kindes vor dem 1. Januar 1989: weniger als 19 Stunden) wöchentlich nicht kündigen. Nach § 18 Abs. 2 Nr. 2 BErzGG gilt der Kündigungsschutz ferner entsprechend, wenn der Arbeitnehmer ohne Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs bei seinem Arbeitgeber Teilzeitarbeit mit weniger als 18 Stunden (bei Geburt des Kindes vor dem 1. Januar 1989: weniger als 19 Stunden) wöchentlich leistet und Anspruch auf Erziehungsgeld hat oder nur wegen Überschreitens der Einkommensgrenze nicht hat, solange der Anspruch auf Erziehungsurlaub nicht nach § 15 BErzGG ausgeschlossen ist.

7. Der Erziehungsurlaubsberechtigte kann nach § 19 BErzGG das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von einem Monat zum Ende des Erziehungsurlaubs kündigen, soweit nicht eine kürzere gesetzliche oder vereinbarte Kündigungsfrist gilt. Eine dem § 10 Abs. 2 MuSchG entsprechende Vorschrift gibt es für den Fall der späteren Wiedereinstellung nicht.

8. § 21 BErzGG enthält eine gesetzliche Sonderregelung für befristet eingestellte Ersatzkräfte. Sie dient in den Absätzen 1 und 2 der eindeutigen Klarstellung eines bereits nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen gegebenen Befristungstatbestandes. Danach liegt ein sachlicher Grund, der die Befristung des Arbeitsvertrages rechtfertigt, vor, wenn ein Arbeitnehmer zur Vertretung eines Arbeitnehmers für die Dauer der Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz oder für die Dauer eines zu Recht verlangten Erziehungsurlaubs oder für beide Zeiten zusammen oder für Teile davon eingestellt wird (§ 21 Abs. 1 BErzGG). Darüber hinaus ist die Befristung für notwendige Zeiten der Einarbeitung zusätzlich zulässig (§ 21 Abs. 2 BErzGG). Die Dauer der Befristung muß kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein (§ 21 Abs. 3 BErzGG).

   Von Bedeutung ist die besondere Kündigungsmöglichkeit nach § 21 Abs. 4 BErzGG; sie soll eine Doppelbelastung des Arbeitgebers bei zustimmungsfreier vorzeitiger Beendigung des Erziehungsurlaubs vermeiden. Nach dieser Vorschrift kann der Arbeitgeber das befristete Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Frist von drei Wochen kündigen, wenn der Erziehungsurlaub ohne Zustimmung des Arbeitgebers nach § 16 Abs. 3 Satz 3 und 4 BErzGG vorzeitig beendet werden kann (Wechsel des Anspruchs auf Erziehungsgeld auf den Ehegatten oder Tod des Kindes) und der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die vorzeitige Beendigung seines Erziehungsurlaubs mitgeteilt hat. Die Kündigung kann jedoch frühestens zu dem Zeitpunkt ausgesprochen werden, zu dem der Erziehungsurlaub endet. Die Kündigungsmöglichkeit nach § 21 Abs. 4 BErzGG tritt bei derartigen Arbeitsverträgen neben die nach der SR 2 y BAT bzw. dem MTL II und der SR 2 k MTL II geltenden Kündigungsvorschriften, sofern die Anwendung des § 21 Abs. 4 BErzGG im Arbeitsvertrag nicht ausgeschlossen wird.

   In Arbeitsverträgen mit Arbeitnehmern, die aus den in § 21 Abs. 1 BErzGG genannten Gründen befristet eingestellt werden, sollte grundsätzlich vereinbart werden, daß für das Arbeitsverhältnis die Vorschriften des § 21 Abs. 1 bis 5 BErzGG gelten.

III.

Sozialversicherungsrechtliche Regelungen des Bundeserziehungsgeldgesetzes

1. Während des Bezugs von Erziehungsgeld bleibt die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger in der gesetzlichen Krankenversicherung und der Versicherungsschutz in der Arbeitslosenversicherung beitragsfrei aufrechterhalten (§ 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V und § 224 SGB V sowie § 107 Satz 1 Nr. 5 Buchstabe c AFG).

2. Nach § 2a und § 32 Abs. 6a AVG bzw. § 1227a und § 1255 Abs. 6a RVO bzw. § 29a und § 54 Abs. 6a RKG werden die ersten zwölf Monate nach Ablauf des Monats der Geburt eines Kindes der Mutter oder dem Vater in der gesetzlichen Rentenversicherung als rentenbegründende und rentensteigernde Versicherungszeit angerechnet.

3. Für Arbeitnehmer, die freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung oder bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind und die während eines Erziehungsurlaubs wegen der Ausübung einer unschädlichen Teilzeitbeschäftigung krankenversicherungspflichtig würden, bestehen zwei Möglichkeiten der Absicherung für den Krankheitsfall:

   a) Sie können sich für diese Zeit auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien lassen (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB V) und ihren bisherigen Krankenversicherungsschutz beibehalten. Der Antrag ist innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Versicherungspflicht zu stellen; die Befreiung wirkt vom Beginn der Versicherungspflicht an, wenn noch keine Leistungen in Anspruch genommen worden sind, sonst vom Beginn des Kalendermonats an, der auf die Antragstellung folgt (§ 8 Abs. 2 SGB V). Mit Ablauf des Erziehungsurlaubs endet die Befreiung von der Versicherungspflicht. Von diesem Zeitpunkt gelten die gesetzlichen Regelungen. Für die Zeit der Befreiung von der Krankenversicherungspflicht während der Teilzeitbeschäftigung haben die Arbeitnehmer bei Erfüllung der Voraussetzungen einen Anspruch auf einen Zuschuß zu ihrem Krankenversicherungsbeitrag gemäß § 257 SGB V.

   b) Arbeitnehmer, die bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, können den Versicherungsvertrag mit Wirkung vom Eintritt der Versicherungspflicht an kündigen. Das Kündigungsrecht gilt auch, wenn ein Angehöriger durch Aufnahme einer nicht vollen Erwerbstätigkeit während des Erziehungsurlaubs krankenversicherungspflichtig wird und für einen bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen Versicherten Anspruch auf Familienbeihilfe erwirbt (§ 5 Abs. 9 SGB V). Bei Arbeitnehmern, die freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, endet die freiwillige Mitgliedschaft mit Beginn der Pflichtmitgliedschaft (§ 191 Nr. 2 SGB V), d. h. mit Ablauf des Tages, der der Aufnahme der unschädlichen Teilzeitbeschäftigung vorausgeht.

4. Nach § 49 Nr. 2 SGB V ruht der Anspruch auf Krankengeld für die Zeit, in der der Versicherte Erziehungsurlaub erhält. Das Ruhen tritt jedoch nicht ein, wenn die Arbeitsunfähigkeit vor Beginn des Erziehungsurlaubs eingetreten ist oder das Krankengeld aus dem Arbeitsentgelt zu berechnen ist, das aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung während des Erziehungsurlaubs erzielt wurde.

IV.

Arbeits-, tarif- und zusatzversorgungsrechtliche Auswirkungen eines Erziehungsurlaubs auf das fortbestehende Arbeitsverhältnis

1. **Beschäftigungs- und Dienstzeit (§§ 19, 20 BAT/§§ 6, 7 MTL II)**

   Die Zeit des Erziehungsurlaubs zählt als Beschäftigungs- und damit auch als Dienstzeit im Sinne der §§ 19, 20 BAT bzw. der §§ 6, 7 MTL II.

2. **Bewährungsaufstieg (§ 23a BAT/Nr. 5 Abschn. B der Vorbemerkungen zu allen Lohngruppen des Lohngruppenverzeichnisses zum MTL II)**

   Die Unterbrechung der Bewährungszeit durch einen Erziehungsurlaub nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz führt nicht zum Verlust der vorher abgeleisteten Bewährungszeit (§ 23a Satz 2 Nr. 4 Satz 2 BAT bzw. Nr. 5 Abschn. B Satz 3 der Vorbemerkungen zu allen Lohngruppen des Lohngruppenverzeichnisses zum MTL II).

   Die Zeit des Erziehungsurlaubs wird jedoch auf die Bewährungszeit nicht angerechnet. Das gilt auch dann, wenn während des Erziehungsurlaubs eine Teilzeitbeschäftigung (vgl. Abschn. V) ausgeübt wird.

3. **Bewährungszeit/Tätigkeitszeit nach den Anlagen 1a und 1b zum BAT bzw. Tätigkeitszeit nach dem Lohngruppenverzeichnis zum MTL II**

Auf die in den Tätigkeitsmerkmalen der Anlagen 1a und 1b zum BAT für einen Fallgruppenaufstieg vorgesehenen Zeiten einer Bewährung oder Tätigkeit ist die Zeit des Erziehungsurlaubs nicht anzurechnen. Entsprechendes gilt für die in Tätigkeitsmerkmalen des Lohngruppenverzeichnisses zum MTL II geforderte Zeit der Ausübung einer bestimmten Tätigkeit.

4. **Grundvergütung/Monatstabellenlohn (§ 27 Abschn. A und B BAT/§ 21 Abs. 3, § 24 MTL II)**

Das Aufsteigen in den Lebensaltersstufen nach § 27 Abschn. A BAT oder in den Stufen nach § 27 Abschn. B BAT sowie in den Dienstzeitstufen nach § 24 MTL II wird durch den Erziehungsurlaub nicht gehemmt. Der Arbeitnehmer erhält also nach Ablauf des Erziehungsurlaubs die Grundvergütung bzw. den Monatstabellenlohn, die bzw. den er erhalten hätte, wenn er nicht beurlaubt gewesen wäre.

5. **Unständige Bezügebestandteile (§ 36 Abs. 1 Unterabs. 2 und 3 BAT/§ 31 Abs. 2 Unterabs. 2 und 3 MTL II)**

Nach § 36 Abs. 1 Unterabs. 5 BAT/§ 31 Abs. 2 Unterabs. 5 MTL II ist hinsichtlich der unständigen Bezügebestandteile bei Beginn des Erziehungsurlaubs so zu verfahren, als habe das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages vor Beginn des Erziehungsurlaubs geendet. Die unständigen Bezügebestandteile aus Arbeitsleistungen vor Beginn des Erziehungsurlaubs sind dann unverzüglich zu zahlen (§ 36 Abs. 1 Unterabs. 5 i. V. m. Unterabs. 4 BAT/§ 31 Abs. 2 Unterabs. 5 i. V. m. Unterabs. 4 MTL II). Bei Wiederaufnahme der Arbeit wird der Arbeitnehmer wie ein Neueingestellter behandelt.

6. **Krankenbezüge (§ 37 BAT/§ 42 MTL II)**

Erkrankt der Arbeitnehmer während des Erziehungsurlaubs, hat er in dieser Zeit keinen Anspruch auf Krankenbezüge, weil nicht die Arbeitsunfähigkeit, sonder der Erziehungsurlaub die Ursache für den Arbeitsausfall darstellt. Das gleiche gilt, wenn der Arbeitnehmer nach Beantragung des Erziehungsurlaubs, aber vor dessen Beginn arbeitsunfähig erkrankt und die Arbeitsunfähigkeit bei Beginn des Erziehungsurlaubs noch andauert (vgl. BAG im Urteil vom 22. Juni 1988 – 5 AZR 526/87 –).

Ist der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Beendigung des Erziehungsurlaubs arbeitsunfähig erkrankt, erhält er vom Tage nach Ablauf des Erziehungsurlaubs an Krankenbezüge nach § 37 BAT bzw. § 42 MTL II. Für die Berechnung des Bezugszeitraums der Krankenbezüge ist vom Eintritt der Arbeitsunfähigkeit auszugehen. Der gesetzliche Anspruch auf Krankenbezüge (§ 616 Abs. 2 BGB, § 37 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 1 BAT) bzw. auf Krankenlohn (§ 1 Abs. 1 LFZG, § 42 Abs. 4 Unterabs. 1 MTL II) für die Dauer von sechs Wochen bleibt unberührt.

Beispiel:

Der Erziehungsurlaub einer Angestellten endet mit Ablauf des 31. März; Tag der Arbeitsaufnahme wäre der 1. April. Die Angestellte, die eine Dienstzeit von zwei Jahren hat, ist vom 1. März bis zum 20. Mai arbeitsunfähig erkrankt. Nach § 37 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 2 BAT rechnet die Bezugsdauer vom 1. März an, d. h. sie endet mit Ablauf des 2. Mai. Nach § 37 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 1 BAT sind jedoch Krankenbezüge für die Dauer von sechs Wochen, d. h. bis zum Ablauf des 12. Mai zu zahlen.

7. **Jubiläumszuwendung (§ 39 BAT/§ 45 MTL II)**

Vollendet ein Angestellter oder ein Arbeiter während des Erziehungsurlaubs eine in § 39 Abs. 1 BAT/§ 45 Abs. 1 MTL II bezeichnete Dienstzeit, ist die Jubiläumszuwendung in entsprechender Anwendung des § 39 Abs. 2 BAT/§ 45 Abs. 2 MTL II bei Wiederaufnahme der Arbeit zu gewähren.

8. **Beihilfen (§ 40 BAT/§ 46 MTL II)**

Während der Zeit des Erziehungsurlaubs besteht Anspruch auf Beihilfen (vgl. § 2 der Verordnung über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen an Angestellte, Arbeiter und Auszubildende vom 9. April 1965 [GV. NW. S. 108], zuletzt geändert durch Verordnung vom 26. März 1986 [GV. NW. S. 232], – SGV. NW. 2031 –).

9. **Sterbegeld (§ 41 BAT/§ 47 MTL II)**

Der Sterbegeldanspruch wird durch den Erziehungsurlaub nicht berührt, da es sich nicht um eine Beurlaubung nach § 50 Abs. 2 BAT/§ 54a MTL II handelt (vgl. § 41 Abs. 1 BAT/§ 47 Abs. 1 MTL II).

10. **Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung (§ 46 BAT/§ 44 MTL II)**

Eine bestehende Pflichtversicherung bei der VBL wird durch einen Erziehungsurlaub nicht berührt. Da während des Erziehungsurlaubs kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt gezahlt wird, ist während dieser Zeit grundsätzlich auch keine Umlage zur VBL zu entrichten (vgl. § 8 Abs. 1 Versorgungs-TV). Wird während des Erziehungsurlaubs die Zuwendung gezahlt (vgl. Nr. 15 Abs. 1), gehört sie **nicht** zum zusatzversorgungspflichtigen Entgelt, soweit sie auf Zeiten des Erziehungsurlaubs entfällt (§ 8 Abs. 5 Satz 3 Buchstabe e_1 Versorgungs-TV i. d. F. des 18. Änderungstarifvertrages vom 12. November 1987). Für jeden bei der Berechnung der Zuwendung berücksichtigten Monat, für den keine Umlage für laufendes zusatzversorgungspflichtiges Entgelt zu entrichten war, ist zur Bemessung der Umlage der Betrag der Zuwendung um ein Zwölftel zu vermindern. Die Umlage ist nur aus dem ggf. verbleibenden Restbetrag zu entrichten. Ist im Monat der Zahlung der Zuwendung keine Umlage für laufendes zusatzversorgungspflichtiges Entgelt zu entrichten, ist die Zuwendung dem letzten vorangegangenen Kalendermonat zuzuorden, für den Umlage entrichtet worden ist (vgl. § 8 Abs. 5 Satz 2 Versorgungs-TV). Ein in der Zuwendung enthaltener Kindererhöhungsbetrag (z. B. gemäß § 2 Abs. 3 des Tarifvertrages für eine Zuwendung für Angestellte) ist in vollem Umfang zusatzversorgungspflichtig, es sei denn, für die Zuwendung selbst ist keine Umlage zu entrichten.

Erhält eine Arbeitnehmerin bei Beendigung des Erziehungsurlaubs eine Teilzuwendung (vgl. Nr. 15 Abs. 2) fällt auch für einen nach vorstehenden Ausführungen zu berücksichtigenden Anteil dieser Teilzuwendung nur dann eine Umlage an, wenn ausnahmsweise die Voraussetzungen der Protokollnotiz zu § 8 Abs. 5 Satz 3 Buchstabe e Versorgungs-TV vorliegen.

Der Erziehungsurlaub führt für sich genommen bei der späteren Berechnung der Gesamtversorgung nicht zur Anwendung des § 43a VBL-Satzung, weil diese Sonderregelung nur gilt, wenn der Pflichtversicherte ununterbrochen länger als zwölf Monate ohne Arbeitsentgelt beurlaubt worden ist (vgl. § 43a Abs. 1 Satz 1 Buchstabe c VBL-Satzung). Mit dem Erziehungsurlaub zusammenfallende, in der gesetzlichen Rentenversicherung angerrechnete Versicherungszeiten gelten nach § 42 Abs. 2 VBL-Satzung zur Hälfte als gesamtversorgungsfähige Zeit.

§ 43a VBL-Satzung greift allerdings auch für die Zeit eines Erziehungsurlaubs ein, wenn sich an diesen eine Beurlaubung nach § 50 Abs. 2 BAT/§ 54a MTL II unmittelbar anschließt und die Zeit der Beurlaubung insgesamt zwölf Monate überschreitet. In diesem Fall gelten mit dem Erziehungsurlaub zusammenfallende, in der gesetzlichen Rentenversicherung angerechnete Versicherungszeiten nur dann nach § 42 Abs. 2 VBL-Satzung als gesamtversorgungsfähige Zeit, wenn es sich um Zeiten der Kindererziehung nach § 2a AVG, § 1227a RVO, § 29a RKG handelt (vgl. § 43a Abs. 2 VBL-Satzung).

11. **Erholungsurlaub (§ 48 BAT/§ 48 MTL II)**

Nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BErzGG kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat des Erziehungsurlaubs um ein Zwölftel kürzen (außer wenn während des Erziehungsurlaubs beim Arbeitgeber Teilzeitarbeit geleistet wird, Satz 2 a. a. O.). Ich bitte, hiervon Gebrauch zu machen.

Soweit der (nach der Kürzung) zustehende Erholungsurlaub vor Beginn des Erziehungsurlaubs nicht gewährt wurde, ist er im laufenden Urlaubsjahr oder ohne Rücksicht auf die Übertragungsfristen des § 47 Abs. 7 BAT/§ 53 Abs. 1 MTL II im nächsten Urlaubsjahr nachzugewähren (§ 17 Abs. 2 BErzGG).

Hat der Arbeitnehmer vor dem Erziehungsurlaub mehr Erholungsurlaub erhalten, als ihm unter Berücksichtigung der Kürzungsvorschrift des § 17 Abs. 1 BErzGG zugestanden hat, kann der Arbeitgeber den nach dem Ende des Erholungsurlaubs zustehenden Erholungsurlaub um die zuviel gewährten Urlaubstage kürzen (§ 17 Abs. 4 BErzGG). Ich bitte, von dieser (dem § 4 Abs. 4 des Arbeitsplatzschutzgesetzes entsprechenden) Kürzungsmöglichkeit Gebrauch zu machen.

12. **Urlaubsabgeltung (§ 51 BAT/§ 54 MTL II)**

Endet das Arbeitsverhältnis während des Erziehungsurlaubs oder setzt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis im Anschluß an den Erziehungsurlaub nicht fort, ist ein noch nicht gewährter Erholungsurlaub abzugelten (§ 17 Abs. 3 BErzGG). Die Abgeltung richtet sich nach § 51 Abs. 2 BAT/§ 54 MTL II).

13. **Übergangsgeld (§§ 62, 63 BAT/§§ 65, 66 MTL II)**

a) Die Gewährung von Übergangsgeld bei Ausscheiden aufgrund eigener Kündigung bzw. Auflösungsvertrages zum Ablauf des Erziehungsurlaubs kommt nach den tarifvertraglichen Vorschriften nur für Arbeitnehmerinnen in Betracht, die wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen haben (§ 62 Abs. 3 Nr. 2 Buchstabe b BAT/§ 65 Abs. 3 Nr. 2 Buchstabe b MTL II). Die Kündigung muß innerhalb von drei Monaten nach der Niederkunft erklärt bzw. der Auflösungsvertrag muß innerhalb dieser Frist abgeschlossen sein; die Kündigung bzw. der Auflösungsvertrag kann jedoch zu einem späteren Zeitpunkt (hier: zum Ende des Erziehungsurlaubs) wirksam werden.

b) Für die Bemessung des Übergangsgeldes zählt die Zeit des Erziehungsurlaubs bei Angestellten nicht mit, da § 63 Abs. 3 Unterabs. 1 Satz 1 BAT schlechthin Zeiten ausnimmt, für die wegen Beurlaubung – gleich auf welcher Grundlage – keine Bezüge gezahlt wurden. Bei Arbeitern zählt die Zeit des Erziehungsurlaubs hingegen mit, weil § 66 Abs. 1 MTL II auf die Beschäftigungszeit abstellt, von der lediglich ein Sonderurlaub nach § 54 a MTL II ausgenommen ist (§ 54 a Satz 2 MTL II).

14. **Urlausbgeld nach den Urlaubsgeldtarifverträgen**

Nach § 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Nr. 3 der Urlaubsgeldtarifverträge erhält der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende bei Erfüllung der sonstigen Anspruchsvoraussetzungen das Urlaubsgeld, wenn er mindestens für einen Teil des Monats Juli des laufenden Jahres Anspruch auf Bezüge hat. Bezüge, die im Monat Juli aus einer erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitarbeit während des Erziehungsurlaubs (vgl. Abschnitt V) gezahlt werden, bleiben bei der Prüfung dieser Anspruchsvoraussetzung unberücksichtigt, weil es sich hierbei um Bezüge aus einem besonderen Arbeitsverhältnis handelt, das vom BAT/MTL II nicht erfaßt wird.

Ist die Voraussetzung des § 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Nr. 3 der Urlaubsgeldtarifverträge nur wegen Ablaufs der Bezugsfrist für die Krankenbezüge, des Bezugs von Mutterschaftsgeld oder der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs nicht erfüllt, genügt es, wenn ein Anspruch auf Bezüge für mindestens drei volle Kalendermonate des ersten Kalenderhalbjahres bestanden hat (§ 1 Abs. 1 Unterabs. 2 der Urlaubsgeldtarifverträge).

Ist auch diese Voraussetzung nur wegen des Bezuges von Mutterschaftsgeld oder wegen der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs nicht erfüllt, steht Urlaubsgeld dennoch zu, wenn die Arbeit bzw. Ausbildung in unmittelbarem Anschluß an den Ablauf der Schutzfristen bzw. an den Erziehungsurlaub – aber noch in demselben Kalenderjahr – wieder aufgenommen wird. Dabei ist es unschädlich, wenn die Arbeit bzw. Ausbildung am ersten Arbeitstag bzw. Ausbildungstag nach Ablauf der Schutzfristen oder des Erziehungsurlaubs lediglich wegen Arbeitsunfähigkeit oder Erholungsurlaubs noch nicht aufgenommen werden konnte, sofern sie noch in demselben Kalenderjahr aufgenommen wird.

Wird die Arbeit nicht wieder aufgenommen – z. B. wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder wegen eines Sonderurlaubs unter Verzicht auf die Bezüge – oder wird sie erst im folgenden Kalenderjahr wieder aufgenommen, entsteht kein Anspruch auf Urlaubsgeld.

15. **Zuwendung nach den Zuwendungstarifverträgen**

Der Erziehungsurlaub berührt die Anspruchsvoraussetzungen des § 1 Abs. 1 der Zuwendungstarifverträge nicht. Auf die Höhe der Zuwendung nach § 2 dieser Tarifverträge wirkt sich ein Erziehungsurlaub bis zur Vollendung des zwölften Lebensmonats des Kindes nicht mindernd aus.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund eigener Kündigung oder Auflösungsvertrages zum Ende des Erziehungsurlaubs kann die Anspruchsvoraussetzung für eine Zuwendung nur von Arbeitnehmerinnen unter der Voraussetzung des § 1 Abs. 2 Nr. 4 Buchstabe b der Zuwendungstarifverträge erfüllt werden (vgl. auch Nr. 13 Buchstabe a).

16. **Vermögenswirksame Leistungen**

Während der Zeit des Erziehungsurlaubs steht eine vermögenswirksame Leistung nach den Tarifverträgen über vermögenswirksame Leistungen nicht zu für Kalendermonate, für die weder Vergütung/Lohn noch Urlaubsvergütung/Urlaubslohn noch Krankenbezüge gezahlt werden. Bezüge aus einer erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitarbeit während des Erziehungsurlaubs (vgl. Abschnitt V) bleiben dabei unberücksichtigt, weil es sich hierbei um ein besonderes Arbeitsverhältnis handelt, das vom BAT/MTL II nicht erfaßt wird.

17. **Absenkung**

Bei Angestellten, deren Vergütung abzusenken ist, wird die Zeit des Erziehungsurlaubs auf die Absenkungszeit angerechnet.

V.

Teilzeitbeschäftigung während des Erziehungsurlaubs

Nach § 15 Abs. 5 BErzGG darf während des Erziehungsurlaubs eine nach § 1 Abs. 1 Nr. 4 und § 2 Abs. 1 BErzGG zulässige Teilzeitbeschäftigung nicht bei einem anderen Arbeitgeber geleistet werden. Eine **Teilzeitbeschäftigung** mit weniger als 18 Stunden (bei Geburt des Kindes vor dem 1. Januar 1989: weniger als 19 Stunden) wöchentlich **bei demselben Arbeitgeber** ist somit während des Erziehungsurlaubs zulässig; sie ist „erziehungsgeldunschädlich" (vgl. die Ausführungen unter Abschn. II Nr. 5). Die sich nach Ablauf des Erziehungsurlaubs gemäß Abschnitt IV im fortbestehenden Arbeitsverhältnis ergebenden Rechte werden durch eine derartige Teilzeitbeschäftigung nicht berührt.

Die erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung während des Erziehungsurlaubs wird in einem besonderen, von dem ruhenden (vgl. Abschnitt IV) rechtlich getrennten Arbeitsverhältnis ausgeübt, das nicht unter den Geltungsbereich des BAT bzw. des MTL II fällt (vgl. § 3 Buchstabe q i. V. m. Unterabsatz 2 der Protokollnotiz zu § 3 Buchstabe q BAT bzw. § 3 Abs. 1 Buchstabe l MTL II). Ich bin damit einverstanden, wenn auf Angestellte der BAT und auf Arbeiter der MTL II mit folgenden Maßgaben angewendet wird:

1. **Beschäftigungs- und Dienstzeit (§§ 19, 20 BAT/§§ 6, 7 MTL II)**

Es ist die Beschäftigungszeit und Dienstzeit zugrunde zu legen, die sich ergeben würde, wenn die vor Antritt des Erziehungsurlaubs ausgeübte Beschäftigung fortgesetzt worden wäre, also die Beschäftigungszeit und Dienstzeit aus dem ruhenden Arbeitsverhältnis (vgl. Abschn. IV Nr. 1).

2. **Festsetzung der Grundvergütung (§ 27 Abschn. A und B BAT)**

Es ist die Lebensaltersstufe bzw. Stufe zugrunde zu legen, die bei unveränderter Fortsetzung der vor Antritt des Erziehungsurlaubs ausgeübten Beschäftigung maßgebend gewesen wäre.

3. **Krankenbezüge**

a) **bei Angestellten (§ 37 BAT)**

Bei Arbeitsunfähigkeit während der Teilzeitbeschäftigung können die Krankenbezüge über die gesetzliche Sechswochenfrist hinaus nach Maßgabe der Bezugsfristen des § 37 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 2 BAT gezahlt werden. Dabei ist die Dienstzeit (§ 20 BAT) zugrunde zu legen, die sich ergäbe, wenn die vor Antritt des Erziehungsurlaubs ausgeübte Beschäftigung fortgesetzt worden wäre (vgl. Nr. 1). Der Bemessung der Krankenbezüge sind die Bezüge aus der Teilzeitbeschäftigung zugrunde zu legen. Für die Berechnung des Aufschlags (§ 37 Abs. 3 i.V.m. § 47 Abs. 2 BAT) gilt der Beginn der Teilzeitbeschäftigung als Beginn des Arbeitsverhältnisses.

Für die Anwendung des § 37 BAT **nach** dem Ende des Erziehungsurlaubs ist eine während der Teilzeitbeschäftigung eingetretene Arbeitsunfähigkeit zu berücksichtigen. Hinsichtlich der Bemessung der Krankenbezüge in diesem Fall vgl. die Ausführungen zur Berechnung der Urlaubsvergütung unter Nummer 8 Abs. 3

Der gesetzliche Anspruch auf Krankenbezüge für die Dauer von sechs Wochen (§ 616 BGB, § 37 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 1 BAT) sowohl während der Teilzeitbeschäftigung als auch nach Ablauf des Erziehungsurlaubs während des danach fortgesetzten Arbeitsverhältnisses bleibt unberührt.

Beispiel:

Eine vollbeschäftigte Angestellte mit einer Dienstzeit von drei Jahren, die während ihres am 12. September 1989 endenden Erziehungsurlaubs eine Teilzeitbeschäftigung mit 17 Stunden wöchentlich ausübt, wird am 25. Juli 1989 arbeitsunfähig und nimmt erst am 19. Januar 1990 ihre Arbeit wieder auf. Nach § 37 Abs. 2 Unterab. 1 **Satz 2** BAT hat sie Anspruch auf Krankenbezüge für insgesamt zwölf Wochen, also vom 25. Juli 1989 bis einschließlich 16. Oktober 1989. Nach § 37 Abs. 2 Unterabs. 1 **Satz 1** BAT hat die Angestellte jedoch vom Ende des Erziehungsurlaubs an Anspruch auf Krankenbezüge für sechs Wochen, also vom 13. September 1989 bis einschließlich 24. Oktober 1989.

Der Bemessung der Krankenbezüge sind für die Zeit vom 25. Juli 1989 bis einschließlich 12. September 1989 die Bezüge aus der Teilzeitbeschäftigung, für die Zeit vom 13. September 1989 bis einschließlich 24. Oktober 1989 die Bezüge aus der Vollbeschäftigung zugrunde zu legen.

b) **bei Arbeitern (§ 42 MTL II)**

Bei Arbeitsunfähigkeit während der Teilzeitbeschäftigung ist nach § 42 MTL II zu verfahren. Dabei kann jedoch für die Bezugsdauer des Krankengeldzuschusses nach § 42 **Abs. 6** und 7 MTL II die Beschäftigungszeit (§ 6 MTL II; **ggf.** i. V. m. § 42 Abs. 8 MTL II) zugrunde gelegt werden, die sich ergäbe, wenn die vor Antritt des Erziehungsurlaubs ausgeübte Beschäftigung fortgesetzt worden wäre. Der Bemessung der Krankenbezüge sind die Bezüge aus der Teilzeitbeschäftigung zugrunde zu legen. Für die Berechnung des Zuschlags (§ 42 Abs. 4 Unterabs. 1 Satz 2 und Abs. 11 Unterabs. 3 i. V. m. § 48 Abs. 2 Buchstabe b MTL II) gilt der Beginn der Teilzeitbeschäftigung als Beginn des Arbeitsverhältnisses.

Für die Anwendung des § 42 MTL II **nach dem** Ende des Erziehungsurlaubs ist eine während der Teilzeitbeschäftigung eingetretene Arbeitsunfähigkeit zu berücksichtigen. Hinsichtlich der Bemessung des Krankenlohns in diesem Fall vgl. die Ausführungen zur Berechnung des Urlaubslohnes unter Nummer 8 Abs. 3.

Der gesetzliche Anspruch auf Krankenlohn für die Dauer von sechs Wochen (§ 1 Abs. 1 LFZG, § 42 Abs. 4 Unterabs. 1 MTL II) sowohl während der Teilzeitbeschäftigung als auch nach Ablauf des Erziehungsurlaubs während des danach fortgesetzten Arbeitsverhältnisses bleibt unberührt.

Das Beispiel unter Buchstabe a gilt entsprechend.

4. **Jubiläumszuwendung (§ 39 BAT/§ 45 MTL II)**

Im Hinblick darauf, daß aus dem ruhenden Arbeitsverhältnis ein Anspruch auf Jubiläumszuwendung zusteht (vgl. Abschn. IV Nr. 7), wird eine Jubiläumszuwendung aus der Teilzeitbeschäftigung nicht gewährt.

5. **Beihilfen (§ 40 BAT/§ 46 MTL II)**

Eine für die Zeit des Erziehungsurlaubs nach Abschnitt IV Nr. 8 fortbestehende Beihilfeberechtigung des Angestellten oder des Arbeiters bleibt durch eine Teilzeitbeschäftigung während des Erziehungsurlaubs unberührt.

6. **Sterbegeld (§ 41 BAT/§ 47 MTL II)**

Im Hinblick darauf, daß aus dem ruhenden Arbeitsverhältnis der volle Anspruch auf Sterbegeld zusteht (vgl. Abschn. IV Nr. 9), wird Sterbegeld aus der Teilzeitbeschäftigung nicht gezahlt.

7. **Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung (§ 46 BAT/§ 44 MTL II)**

Die Teilzeitbeschäftigung wird von den Versorgungstarifverträgen nicht erfaßt, weil der Arbeitnehmer mit dieser Beschäftigung auch nicht unter den Geltungsbereich des BAT bzw. des MTL II fällt (vgl. § 1 Versorgungs-TV und § 28 Abs. 1 – letzter Unterabsatz – der Satzung der VBL i. d. F. der 22. Satzungsänderung vom 14. Dezember 1987). Die/Der Teilzeitbeschäftigte bleibt jedoch aufgrund des ruhenden Arbeitsverhältnisses pflichtversichert (vgl. Abschnitt IV Nr. 10). Umlagen aus der Teilzeitbeschäftigung sind nicht zu entrichten.

Das Arbeitsentgelt aus der Teilzeitbeschäftigung ist auch dann kein laufendes Arbeitsentgelt im Sinne des § 8 Abs. 5 Satz 2 Versorgungs-TV, wenn in dieser Zeit aus dem ruhenden Arbeitsverhältnis eine Zuwendung bzw. eine Teilzuwendung zusteht (vgl. Abschn. IV Nr. 10).

8. **Erholungsurlaub (§ 48 BAT/§ 48 MTL II)**

Soweit **während** des Erziehungsurlaubs eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, ist die an sich vorgesehene Kürzung des Erholungsurlaubs ausgeschlossen (§ 17 Abs. 1 Satz 2 BErzGG). Der sich nach § 48 BAT bzw. § 48 MTL II ergebende, vor Antritt des Erziehungsurlaubs noch nicht erfüllte Urlaubsanspruch kann auch während der Teilzeitbeschäftigung erfüllt werden. § 17 Abs. 2 BErzGG steht dem nicht entgegen, weil diese Vorschrift davon ausgeht, daß während des Erziehungsurlaubs keine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird.

Soweit der Erholungsurlaub während der Teilzeitbeschäftigung genommen wird, bemißt sich die Höhe der Urlaubsvergütung bzw. des Urlaubslohns nach den aus der Teilzeitbeschäftigung zustehenden Bezügen. Für die Berechnung des Aufschlags (§ 47 Abs. 2 BAT) bzw. des Zuschlags (§ 48 Abs. 2 Buchstabe b MTL II) gilt der Beginn der Teilzeitbeschäftigung als Beginn des Arbeitsverhältnisses (vgl. Nr. 3 Buchstaben a und b jeweils erster Absatz Satz 4).

Die Urlaubsvergütung bzw. der Urlaubslohn für einen **nach** dem Ende des Erziehungsurlaubs genommenen Erholungsurlaub ist so zu berechnen, als ob während des Erziehungsurlaubs keine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt worden wäre. Bei Angestellten bleiben also die aus der Teilzeitbeschäftigung ggf. zustehenden unständigen Bezügebestandteile (§ 47 Abs. 2 Unterabs. 2 BAT) sowie die Kalendermonate, für die Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge nur aus der Teilzeitbeschäftigung während des Erziehungsurlaubs zugestanden haben, bei der Berechnung des Monatsdurchschnitts nach der Protokollnotiz Nr. 2 zu § 47 Abs. 2 BAT unberücksichtigt. Bei Arbeitern bleiben die aus der Teilzeitbeschäftigung ggf. zustehenden un-

ständigen Lohnbestandteile (§ 48 Abs. 3 MTL II) und die während dieser Zeit entlohnten Arbeitsstunden außer Ansatz.

9. **Urlaubsabgeltung (§ 17 Abs. 3 BErzGG i.V.m. § 51 BAT/§ 54 MTL II)**

Endet das ruhende Arbeitsverhältnis während des Erziehungsurlaubs oder setzt der Arbeitnehmer dieses Arbeitsverhältnis im Anschluß an den Erziehungsurlaub nicht fort, ist die Urlaubsabgeltung nach der Urlaubsvergütung/dem Urlaubslohn zu bemessen, die/der dem Angestellten/dem Arbeiter zustehen würde, wenn er die vor Antritt des Erziehungsurlaubs ausgeübte Beschäftigung fortgesetzt und in dem Kalendermonat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Erholungsurlaub genommen hätte, soweit der Urlaubsanspruch auf die Zeit vor Antritt des Erziehungsurlaubs entfällt. Der auf die Zeit der Teilzeitbeschäftigung entfallende Urlaubsanspruch ist mit der Urlaubsvergütung/dem Urlaubslohn nach den aus der Teilzeitbeschäftigung zustehenden Bezügen abzugelten.

Beispiel:

Eine 25jährige vollbeschäftigte Angestellte, deren Kind am 16. Dezember 1988 geboren ist, beantragt für die Zeit nach Ablauf des Beschäftigungsverbots gemäß § 6 Abs. 1 MuSchG Erziehungsurlaub vom 10. Februar bis zum 15. Dezember 1989 (Vollendung des zwölften Lebensmonats des Kindes). Zugleich vereinbart sie mit ihrem Arbeitgeber, daß sie während des Erziehungsurlaubs eine Teilzeitbeschäftigung mit 17 Stunden wöchentlich ausüben darf. Mit Ablauf des Erziehungsurlaubs scheidet die Angestellte aus dem Arbeitsverhältnis aus. Sie hat im Jahre 1989 keinen Erholungsurlaub erhalten. Die aus der Vollbeschäftigung berechnete Urlaubsvergütung beträgt 3000 DM, die aus der Teilzeitbeschäftigung berechnete Urlaubsvergütung beträgt 1307,69 DM. Die Angestellte arbeitet jeweils an fünf Tagen in der Woche.

Der Gesamturlaubsanspruch für 1989 beträgt nach § 48 Abs. 1 i.V.m. Abs. 5 Satz 1 und Abs. 5 b BAT

$26 \times \frac{11}{12} = 23{,}83$, aufgerundet 24 Urlaubstage.

Von den insgesamt 349 Kalendertagen des Beschäftigungsverhältnisses im Jahre 1989 (1. 1. bis 15. 12. 1989) entfallen 40 Tage auf die Vollbeschäftigung, 309 Tage auf die Teilzeitbeschäftigung während des Erziehungsurlaubs.

Für die Berechnung des Abgeltungsbetrages sind die Urlaubstage entsprechend aufzuteilen, d. h. auf die Vollbeschäftigung entfallen

$24 \times \frac{40}{349} = 2{,}75$ Urlaubstage,

auf die Teilzeitbeschäftigung

$24 \times \frac{309}{349} = 21{,}25$ Urlaubstage.

Der Abgeltungsbetrag errechnet sich daher nach § 51 Abs. 2 Satz 1 BAT wie folgt:

a) $3\,000 \times 2{,}75 \times \frac{3}{65} =$	380,77 DM
b) $1\,307{,}69 \times 21{,}25 \times \frac{3}{65} =$	1 282,54 DM
insgesamt	1 663,31 DM

10. **Kündigung (§ 18 BErzGG i. V. m. §§ 53, 54 BAT/§§ 57 bis 60 MTL II)**

Der besondere Kündigungsschutz des § 18 Abs. 1 BErzGG gilt auch für die während des Erziehungsurlaubs ausgeübte Teilzeitbeschäftigung (vgl. Abschn. II Nr. 6).

11. **Übergangsgeld (§§ 62, 63 BAT/§§ 65, 66 MTL II)**

Für die Anwendung der Vorschriften über das Übergangsgeld (§§ 62 ff. BAT/§§ 65 ff. MTL II) bleibt eine während des Erziehungsurlaubs ausgeübte Teilzeitbeschäftigung außer Betracht (vgl. Abschn. IV Nr. 13).

12. **Zuwendung**

Eine Zuwendung steht aus der Teilzeitbeschäftigung nicht zu.

13. **Urlaubsgeld**

Ein Urlaubsgeld steht aus der Teilzeitbeschäftigung nicht zu.

14. **Vermögenswirksame Leistungen**

Eine vermögenswirksame Leistung steht aus der Teilzeitbeschäftigung nicht zu.

Mein RdErl. v. 21. 1. 1988 (SMBl. NW. 20310) wird aufgehoben.

B.

Die Durchführungsbestimmungen zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 – SMBl. NW. 20310) werden wie folgt geändert:

In Abschnitt II Nr. 4 Buchstabe e) Nr. 10 wird das Datum „21. 1. 1988" durch das Datum „21. 4. 1989" ersetzt.

– MBl. NW. 1989 S. 658.

Einzelpreis dieser Nummer 2,20 DM
zuzügl. Porto- und Versandkosten

Bestellungen, Anfragen usw. sind an den A. Bagel Verlag zu richten. Anschrift und Telefonnummer wie folgt für
Abonnementsbestellungen: Grafenberger Allee 100, Tel. (0211) 6888/238 (8.00–12.30 Uhr), 4000 Düsseldorf 1
Bezugspreis halbjährlich 81,40 DM (Kalenderhalbjahr). Jahresbezug 162,80 DM (Kalenderjahr), zahlbar im voraus. Abbestellungen für Kalenderhalbjahresbezug müssen bis zum 30. 4. bzw. 31. 10., für Kalenderjahresbezug bis zum 31. 10. eines jeden Jahres beim A. Bagel Verlag vorliegen.
Reklamationen über nicht erfolgte Lieferungen aus dem Abonnement werden nur innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Erscheinen anerkannt.

In den Bezugs- und Einzelpreisen ist keine Umsatzsteuer i. S. d. § 14 UStG enthalten.

Einzelbestellungen: Grafenberger Allee 100, Tel. (0211) 6888/241, 4000 Düsseldorf 1
Von Vorabeinsendungen des Rechnungsbetrages – in welcher Form auch immer – bitten wir abzusehen. Die Lieferungen erfolgen nur aufgrund schriftlicher Bestellung gegen Rechnung. Es wird dringend empfohlen, Nachbestellungen des Ministerialblattes für das Land Nordrhein-Westfalen möglichst innerhalb eines Vierteljahres nach Erscheinen der jeweiligen Nummer beim A. Bagel Verlag vorzunehmen, um späteren Lieferschwierigkeiten vorzubeugen. Wenn nicht innerhalb von vier Wochen eine Lieferung erfolgt, gilt die Nummer als vergriffen. Eine besondere Benachrichtigung ergeht nicht.

Herausgeber: Landesregierung Nordrhein-Westfalen, Haroldstraße 5, 4000 Düsseldorf 1
Herstellung und Vertrieb im Namen und für Rechnung des Herausgebers: A. Bagel Verlag, Grafenberger Allee 100, 4000 Düsseldorf 1
Druck: TSB Tiefdruck Schwann-Bagel, Düsseldorf und Mönchengladbach
ISSN 0177-3569